

# TEM analyyyseja

## 5/2008

---

Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2007

Mika Tuomaala

ISSN 1797-5271  
ISBN 978-952-227-052-8



# **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2007**

Mika Tuomaala

Työ- ja elinkeinoministeriö  
Ministry of Employment and the Economy  
Eteläesplanadi 4, 00130 Helsinki, Finland  
Email: [etunimi.sukunimi@tem.fi](mailto:etunimi.sukunimi@tem.fi)

Helsinki, kesäkuu 2008

## TUOMAALA, MIKA: TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA VUONNA 2007

**Tiivistelmä:** Tässä selvityksessä tarkastellaan toimipaikoissa tapahtunutta työvoiman hakua ja työpaikkojen täyttöjä, tarkastellaan toimipaikkojen lähiajan suunnitelmia palkata tai vähentää henkilöstöä sekä ulkomaisen työvoiman käytön laajuutta. Selvitys pohjautuu Tilastokeskuksen vuonna 2007 toteuttamiin työnantajahaastatteluihin.

Työpaikkojen täyttämisiin liittyviä ongelmia oli vuonna 2007 kokenut noin 34 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus on hieman nousut edellisvuodesta. Kokonaan tai osittain vaille sopivaa työvoimaa oli vuonna 2007 jäänyt noin 13 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Suurin osa rekrytointiongelmista on johtunut työnhakijan osaamiseen liittyvistä syistä. Yleisimpänä yksittäisenä syynä rekrytointiongelmiiin vuonna 2007 oli kuitenkin työvoimapula. Seuraavaksi yleisimpiä syitä olivat riittämätön koulutus, puutteellinen työkokemus, työnhakijan henkilökohtaisten ominaisuuksien sopimattomuus ja työnhakijan erityisosaamisen puute.

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot ovat vuonna 2007 olleet ilmoitus omalle henkilökunnalle ja suorat kontaktit entisiin työntekijöihin tai sellaisiin henkilöihin, jotka ovat aikaisemmin hakeneet töitä kyseisestä toimipaikasta. Työvoiman hankintakanavissa on tapahtunut viime vuosien aikana jonkin verran muutoksia. Mm. suorien kontaktien käyttö on vähentynyt ja työnantajien omien internet –sivujen käyttö on yleistynyt.

Vuonna 2007 noin 17 prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Noin viisi prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa vähentää henkilöstöä. Suurin osa toimipaikoista ilmoitti, että henkilöstö pysyy suunnitelmien mukaan samalla tasolla. Henkilöstön palkkaus- tai vähennyssuunnitelmat eivät ole viime vuosina muuttuneet suuresti.

**Avainsanat:** Työvoiman saatavuusongelmat, rekrytointiongelmät, työvoimapula, työvoiman hankintakanavat, työvoimatoimiston markkinaosuus, henkilöstön palkkaussuunnitelmat, ulkomainen työvoima.

**Abstract:** This paper examines search for labour and filling of vacancies by business establishments, their short-term plans of hiring or shedding personnel and the extent of foreign labour usage. The paper is based on employer interviews carried out by Statistics Finland in 2007.

Some 34 per cent of establishments that had search for labour in 2007 had experienced difficulties related to vacancy fillings. The share of establishments with recruitment problems rose slightly from the previous year. Some 13 per cent of establishments that had searched for labour in 2007 had been unable to find at least part of the labour they sought. Most recruitment problems were due to causes related to jobseekers' skills. The most common single cause of recruitment problems in 2007 was, however, shortage of labour. Other most common causes were insufficient education and training, inadequate work experience, unsuitability of jobseeker's personal qualities and jobseeker's lack of special skills.

The most common recruitment channels were in 2007 announcement to incumbent personnel, and direct contacts to former employees or to persons who had earlier applied for a job at the establishment in question. There have been some changes in acquisition channels in recent years. I.a. the use of direct contacts has lessened, and the utilisation of the employer's own Internet pages has become more common.

Some 17 per cent of establishments stated in 2007 that they were planning to hire additional personnel within the next 12 months. Some 5 per cent of establishments stated that they are planning to cut down their personnel. Most establishments stated that they plan to keep the number of personnel constant. Plans to increase or reduce personnel have not changed significantly in recent years.

**Key words:** Labour availability problems, recruitment problems, shortage of labour, recruitment channels, market share of employment offices, plans to hire personnel, foreign labour.

## SISÄLTÖ

1. JOHDANTO .....	1
2. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT .....	2
3. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT .....	5
4. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT .....	7
5. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- TAI VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT .....	11
6. ULKOMAINEN TYÖVOIMA.....	12
LIITTEET .....	13



## 1. JOHDANTO

Vuodesta 1993 alkaen työministeriö, nykyisin työ- ja elinkeinoministeriö on selvittänyt työvoiman hankintaan liittyviä asioita Tilastokeskuksen toteuttaminen työnantajahaastattelujen avulla. Haastattelujen avulla on selvitetty erityisesti työvoiman hakua ja siihen liittyneitä ongelmia, työvoiman saatavuusongelmien syitä, työpaikan täyttötapoja ja työnantajien tulevaisuuden suunnitelmia työvoiman suhteen.

Työnantajahaastattelujen perusyksikkönä on ollut toimipaikka, mikä tarkoittaa sitä, että tiedot on pääosin tuotettu toimipaikkatasolla: kuinka suuri osuus toimipaikoista on hakenut työvoimaa, kuinka suurella osuudella työvoimaa hakeneista toimipaikoista on ollut työvoiman saatavuusongelmia jne. Joistakin asioista on kuitenkin pyritty saamaan tarkempi tieto. Työvoimapulaa kokeneilta toimipaikoilta on edelleen tiedusteltu, mihin ammatteihin he eivät ole saaneet työvoimaa. Toimipaikoilta, joilla on ollut henkilöstön palkkaussuunnitelmia, on tiedusteltu, mihin ammatteihin he aikovat palkata henkilöstöä.

Haastattelujen alkuvuosina, 1990 –luvulla ja 2000 –luvun alussa, haastattelun otannan koko oli noin 6 000 toimipaikkaa. Vuonna 2002 otantaa laajennettiin noin 10 000 toimipaikkaan. Laajennetun otannan myötä mahdollistui myös neljännesvuosittainen raportointi. Kaikista työvoiman hankintaan liittyneistä asioista ei kuitenkaan tiedustella jokaisella neljänneksellä. Perustiedot työvoiman hankinnasta ja niihin liittyneistä vaikeuksista kysytään jokaisella neljänneksellä, mutta selittäviä tekijöitä ja suunnitelmia vain joka toisella neljänneksellä. Raportin lukujen alussa on mainittu otoksen koko ja vuosineljännekset, jolloin kyseistä asiaa on tiedusteltu toimipaikoilta.

## 2. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT

*Tiedot työvoiman hakuun liittyneistä asioista on kerätty jokaiselta vuosineljännekseltä. Otoksen koko on ollut yhteensä noin 10 000 toimipaikkaa. Luvun tarkasteluissa työvoiman hakuun ei ole otettu mukaan työllistämistuella palkattavien henkilöiden hakua.*

Vuonna 2007 noin 58 prosenttia toimipaikoista oli hakenut työvoimaa toimipaikan ulkopuolelta viimeisten 12 kuukauden aikana. Työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen osuus on hieman kasvanut edellisvuodesta. Vuonna 2006 työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen osuus oli noin 57 prosenttia.

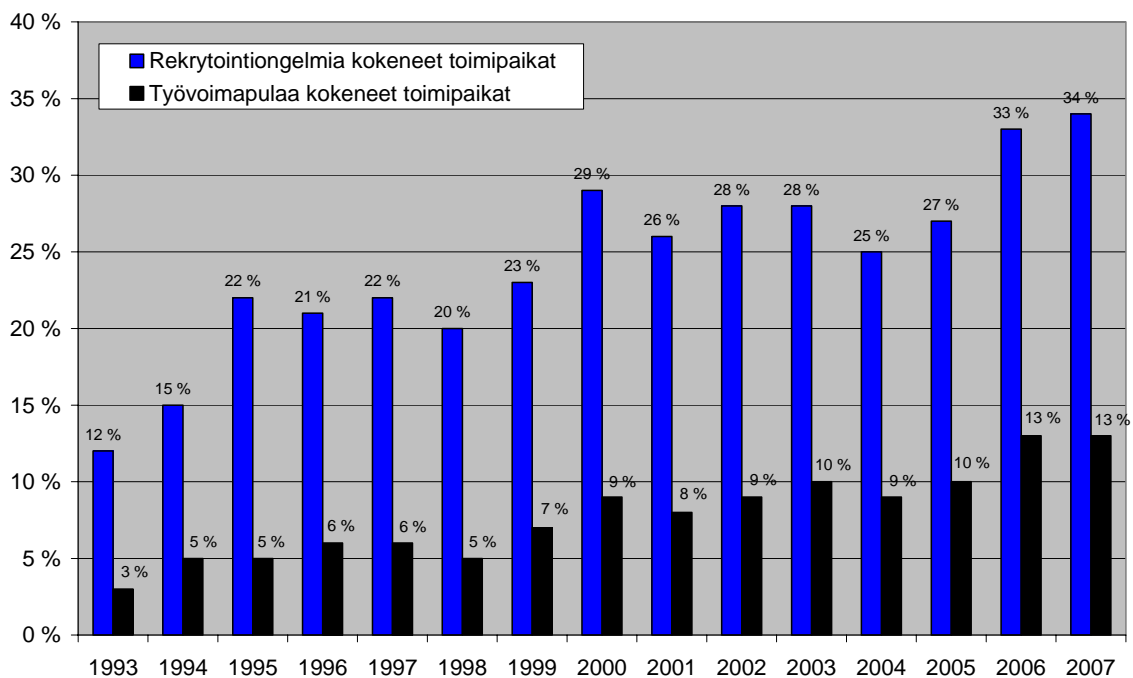
Yleisintä työvoiman haku oli vuonna 2007 julkisissa palveluissa ja teollisuudessa. Suhteellisesti harvemmin työvoimaa olivat vuonna 2007 hakenneet rakennusalan ja maa- ja metsätalouden alalla toimineet työpaikat.

Työpaikkojen täyttämisiin liittyviä ongelmia oli vuonna 2007 kokenut noin 34 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus on hieman noussut edellisvuodesta. Vuonna 2006 rekrytointiongelmia ilmoitti kokeneensa noin 33 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista.

Toimipaikoilta, jotka ovat kokeneet rekrytointiongelmia, on vielä tiedusteltu, ovatko ne kuitenkin saaneet hakemansa määrän työntekijöitä palvelukseensa. Kokonaan tai osittain vaille sopivaa työvoimaa oli vuonna 2007 jäänyt noin 13 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Vuonna 2006 työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus oli sama 13 prosenttia.

Vuonna 1993 rekrytointiongelmia ilmoitti kokeneensa vain noin 12 prosenttia toimipaikoista. Vuoteen 2007 tultaessa ovat rekrytointiongelmat yleistyneet siten merkittävästi. Rekrytointiongelmat ovat lisääntyneet edellisvuosien tasosta erityisesti vuosina 1995, 2000 ja 2006.

**Kuvio 1.** Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneet toimipaikat 1993 - 2007



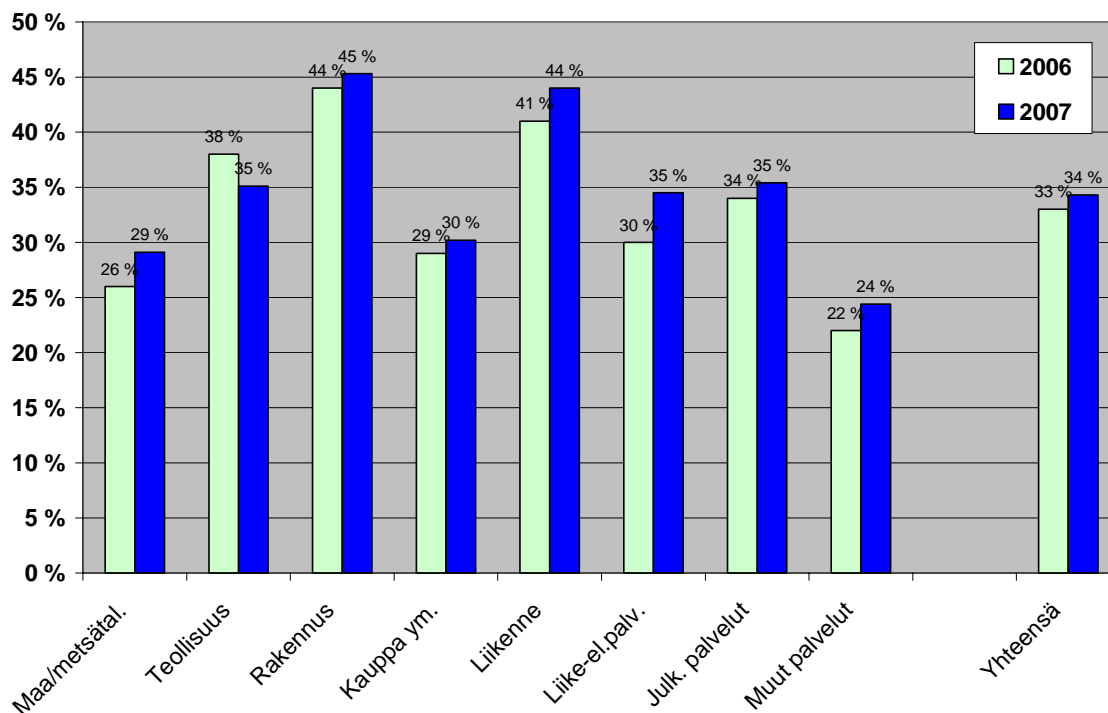


Työvoiman saatavuusongelmista ja työvoimapulasta on vuodesta 2002 lähtien saatu tieto myös vuosineljänneksittäin. Liitteessä 1 on esitetty neljännesvuosittaiten tietojen aikasarja. Liitteen kuvassa on myös eräänlaiset kausitasoitettut käyrät saatavuusongelmien ja työvoimapulan kehityksestä. Näiden kausitasoitettujen käyrien pohjalta voidaan todeta, että saatavuusongelmat ovat lähteneet voimakkaaseen nousuun vuoden 2006 aikana. Vuonna 2007 tilanne tasaantui, mutta vuoden 2008 ensimmäisen neljänneksen luvut näyttävät, että rekrytointiongelmat ovat jälleen lisääntyneet.

Rekrytointiongelmat ovat olleet vuonna 2007 yleisimpiä rakennus- ja liikenteen toimialalla. Vastaavasti toimialoilla muut palvelut, maa- ja metsätalous ja kauppa ym. ovat rekrytointiongelmat olleet keskimääräistä harvinaisempia.

Rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuudet ovat lisääntyneet vuodesta 2006 vuoteen 2007 eniten liike-elämän palveluissa. Vain teollisuuden toimialalla rekrytointiongelmat ovat vähentyneet vuodentakaiseen tilanteeseen nähden.

**Kuvio 2.** Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat toimialoittain 2006 ja 2007

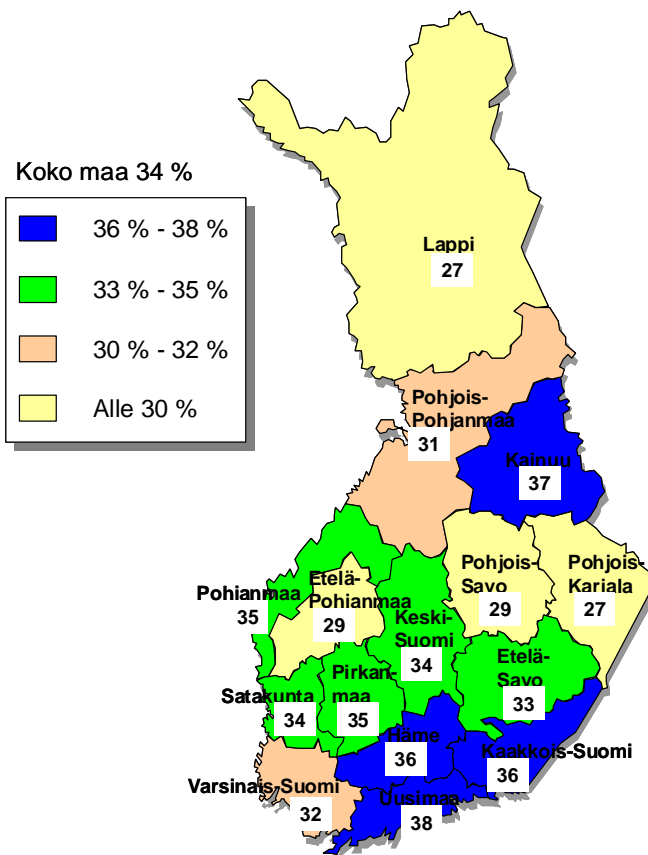


Suhteellisesti eniten rekrytointiongelmia olivat vuonna 2007 kokeneet Uudenmaan, Kainuun, Hämeen ja Kaakkois-Suomen työvoimaa hakeneet toimipaikat. Suhteellisesti vähiten rekrytointiongelmia on vuonna 2007 ollut Pohjois-Karjalassa, Lapissa, Pohjois-Savossa ja Etelä-Pohjanmaalla.

Työvoimapula, eli niiden toimipaikkojen osuus, jotka olivat kokonaan tai osittain jääneet vaille hakemiansa työntekijöitä oli vuonna 2007 suurin Kaakkois-Suomessa (17 %) ja pienin Pohjois-Karjalassa (9 %).

Liitteessä 2 on esitetty työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen, työvoiman saatavuusongelmia kokeneiden toimipaikkojen ja työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuudet toimialoittain, toimipaikan henkilöstömäärän mukaan, TE-keskuksittain ja toimipaikan sektorin mukaan.

**Kuvio 3.** Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat TE-keskuksittain vuonna 2007



Eniten työvoiman hankintaan liittyviä ongelmia oli tehtyjen haastattelujen mukaan seuraavissa ammateissa:

- sairaanhoitaja
- lääkäri
- lähihoitaja
- lastentarhanopettaja
- levyseppä-hitsaaja
- lastenhoitaja
- koneistaja
- linja-autonkuljettaja
- hammaslääkäri
- laitoshuoltaja

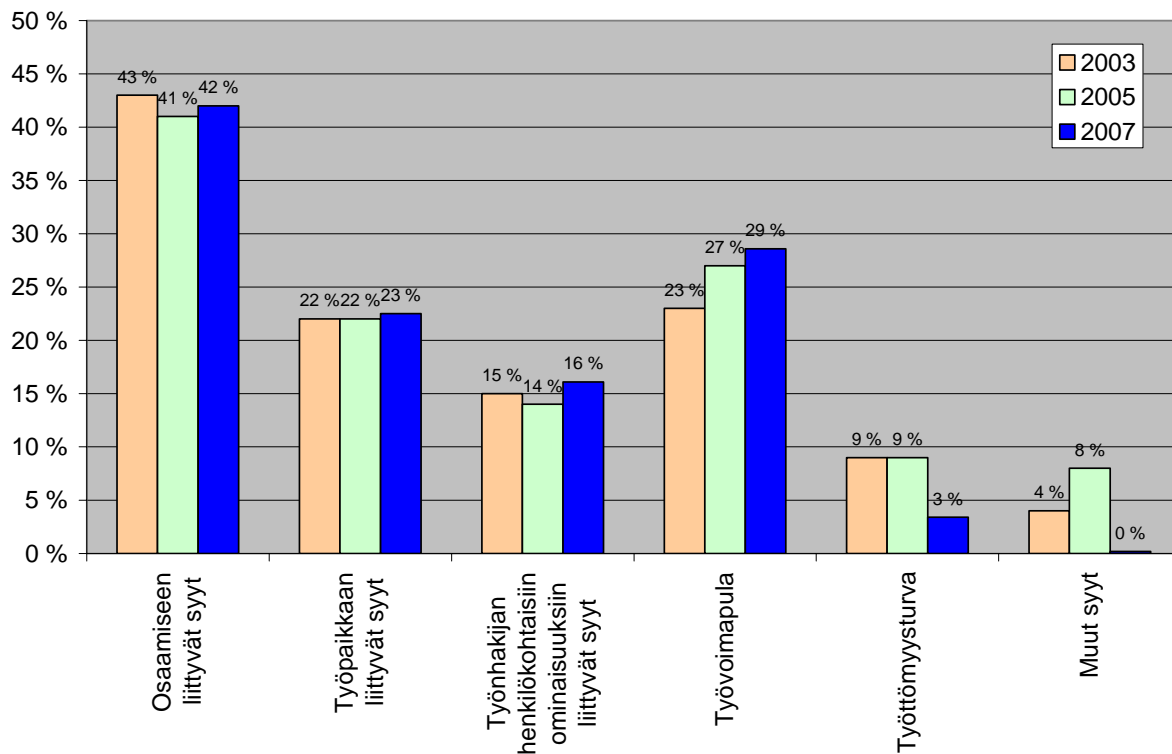
### 3. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT

*Tiedot saatavuusongelmien syistä on kerätty vuoden ensimmäisen ja kolmannen vuosineljänneksen ajalta. Otoksen koko on ollut yhteensä noin 5 000 toimipaikkaa.*

Suurin osa rekrytointiongelmista on viimeisimpien selvitysten mukaan johtunut työnhakijan osaamiseen liittyvistä syistä. Noin 42 prosenttia työvoiman saatavuusongelmia kokeneista toimipaikoista ilmoitti vuonna 2007 syynä ongelmissa olleen riittämättömän koulutuksen, työkokemuksen, erityisosaamisen, monitaitoisuuden tai kielitaidon.

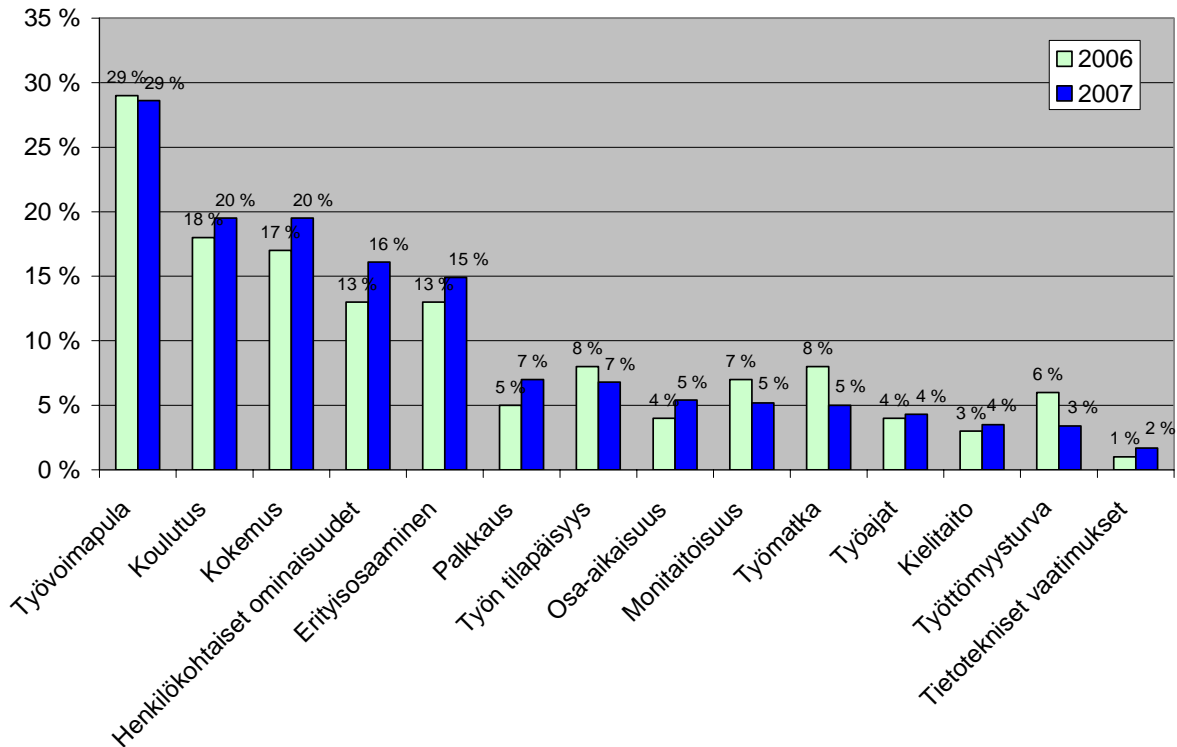
Toiseksi tärkeimmäksi syyryhmäksi on viime vuosina noussut työvoimapula eli avoinna olleeseen paikkaan ei ole ollut lainkaan hakijoita. Vuonna 2007 työvoimapula oli syynä 29 prosentissa ongelmista. Työvoimapula rekrytointiongelmien syynä on yleistynyt viime vuosien aikana selvästi. Työttömyysturvaa on vastaavasti pidetty vuonna 2007 selvästi harvemmin työvoiman saatavuusongelmien syynä kuin edellisinä vuosina.

**Kuvio 4.** Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät 2003, 2005 ja 2007



Yleisimpänä yksittäisenä syynä rekrytointiongelmassa oli vuonna 2007 työvoimapula. Seuraavaksi yleisimpiä syitä olivat riittämätön koulutus, puutteellinen työkokemus, työnhakijan henkilökohtaisten ominaisuuksien sopimattomuus ja työnhakijan erityisosaamisen puute.

**Kuvio 5.** Työvoiman saatavuusongelmien syyt 2006 ja 2007



Työvoiman saatavuusongelmien syyt vaihtelevat suuresti toimialoittain. Työvoimapula on ollut ongelmana erityisesti liikenteen toimialalla, erityisosaaminen muissa palveluissa ja riittämätön työkokemus rakennuksen ja kaupan aloilla.

**Taulukko 1.** Työvoiman saatavuusongelmien yleisimmät syyt toimialoittain 2007

Toimiala	Rekrytointiongelmien keskeisimmät syyt
Maa/metsätalous	Riittämätön työkokemus (28 %), Työvoimapula (23 %), Monitaitoisuuden vaatimukset (20 %)
Teollisuus	Puutteellinen koulutus (27 %), Riittämätön työkokemus (25 %), Työvoimapula (24 %)
Rakennus	Riittämätön työkokemus (36 %), Työvoimapula (31 %), Henkilökohtaiset ominaisuudet (25 %)
Kauppa ym.	Riittämätön työkokemus (30 %), Työvoimapula (29 %), Henkilökohtaiset ominaisuudet (19 %)
Liikenne	Työvoimapula (47 %), Henkilökohtaiset ominaisuudet (29 %), Riittämätön työkokemus (19 %)
Liike-elämän palvelut	Työvoimapula (29 %), Riittämätön työkokemus (16 %), Puutteellinen koulutus (14 %)
Julkiset palvelut	Työvoimapula (26 %), Puutteellinen koulutus (23 %), Työn tilapäisyys (15 %)
Muut palvelut	Erityisosaamisen puute (41 %), Työn osa-aikaisuus (23 %), Työn tilapäisyys (18 %)

#### 4. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT

*Tiedot työpaikkojen täyttöihin liittyneistä asioista on kerätty toiselta ja neljänneltä vuosineljännekseltä. Otoksen koko on ollut yhteensä noin 5 000 toimipaikkaa. Työpaikkojen täytöksi ei ole laskettu työllistämistuella palkattuja, harjoittelijoita tai muita palkattomia henkilöitä eikä vuokrattua työvoimaa.*

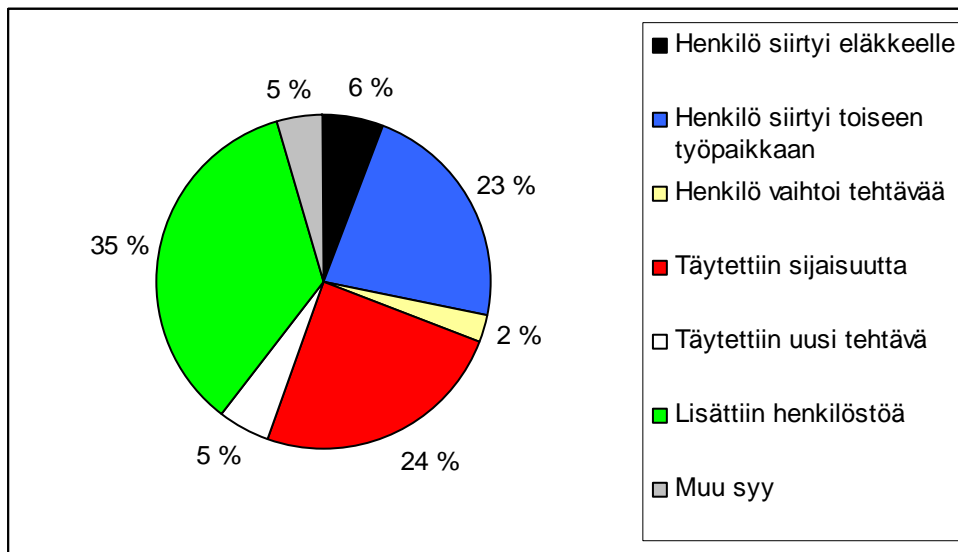
Noin 45 000 toimipaikkaa täytti avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana vuonna 2007. Siten kaikista Suomen 143 000 toimipaikasta noin 32 prosenttia oli täyttänyt työpaikan.

Työpaikkoja täytettiin vuonna 2007 suhteellisesti eniten julkisten palvelujen toimialalla, jossa noin 42 prosenttia toimipaikoista oli täyttänyt työpaikan viimeisen kolmen kuukauden aikana. Määrällisesti eniten työpaikkoja täytettiin kaupan alalla, noin 35 000 työpaikkaa.

Vuonna 2007 viimeksi täytetyistä työpaikoista 50 prosenttia täytettiin määräajaksi ja 50 prosenttia vakinaisesti. Määräaikaista työvoimaa on hankittu erityisesti julkisten palvelujen ja rakennustyön toimialoille. Vakinaisen työvoiman rekrytoinnit ovat olleet yleisimpiä liikenteen ja liike-elämän palvelujen toimialoilla.

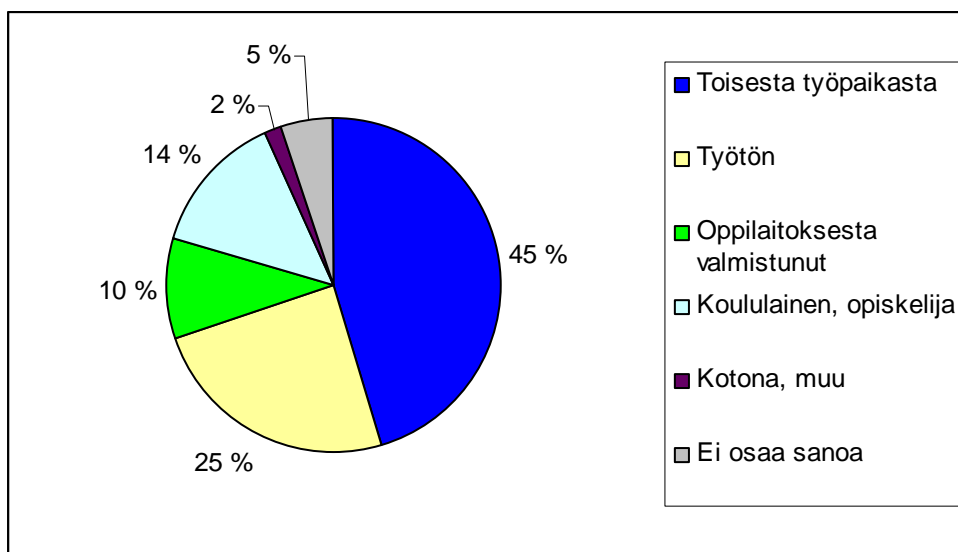
Vuonna 2007 kokoaikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli noin 81 prosenttia ja osa-aikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli noin 18 prosenttia (työaika määriteltiin joksikin muuksi noin prosentissa täytöistä). Suhteellisesti eniten osa-aikaisia työpaikkoja on täytetty kaupan alalla (34 % täytöistä).

Yleisimpinä syinä rekrytointeihin pidettiin henkilöstön lisäystarvetta (35 prosenttia työpaikan täytöistä) Muita yleisiä syitä rekrytointeihin olivat henkilöiden siirtymiset toiseen työpaikkaan ja sijaisuuden täytöt (kuvio 6).

**Kuvio 6.** Rekrytoinnin syyt vuonna 2007

Rekrytointien syyt vaihtelevat jonkin verran toimialoittain. Henkilöstön lisäys rekrytoinnin syynä on ollut erityisen yleinen rakennusalalla (66 %) ja teollisuudessa (50 %). Henkilöstön siirtymiset toiseen työpaikkaan ovat olleet varsin yleisiä rekrytoinnin syitä liikenteen (36 %) ja muiden palvelujen (31 %) toimialoilla. Sijaisuuden täytöt olivat muita toimialoja yleisempiä erityisesti julkisissa palveluissa (34 %).

Toimipaikkoihin rekrytoiduista henkilöistä merkittävä osa (noin 45 %) on siirtynyt tehtävään toisesta työpaikasta. Työttömiä viimeksi rekrytoiduissa henkilöissä oli noin neljännes ja koululaisia ja opiskelijoita oli noin 14 prosenttia.

**Kuva 7.** Mistä rekrytoidut henkilöt tulivat uuteen työpaikkaan vuonna 2007

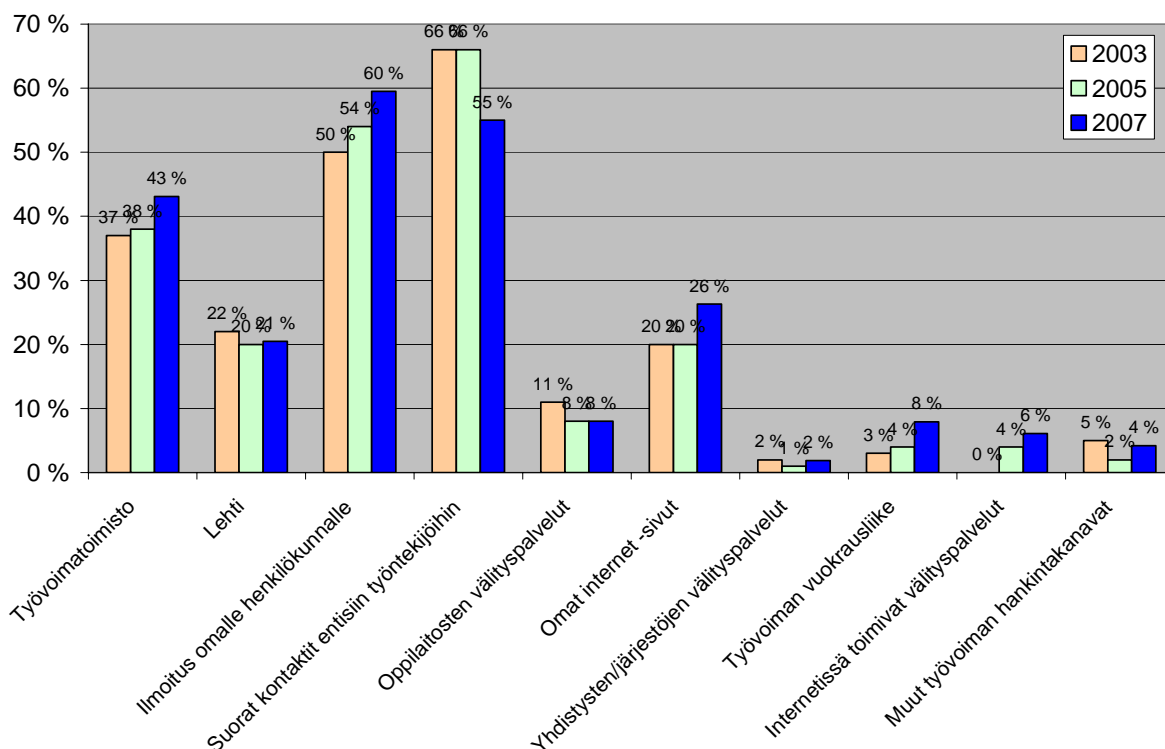
Toisesta työpaikasta rekrytoitujen osuus on vuonna 2007 ollut yli 40 prosenttia kaikkien muiden toimialojen työpaikoissa paitsi rakennusalalla. Rakennusalalla suurin osa rekrytoiduista (53 %) oli

työttömiä. Toisesta työpaikasta rekrytoitujen osuus oli rakennusalalla vain noin neljännes. Työttömien rekrytoinnit olivat muita toimialoja yleisempiä myös maa- ja metsätaloudessa (40 %) ja liikenteen toimialalla (32 %).

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot ovat vuonna 2007 olleet ilmoitus omalle henkilökunnalle ja suorat kontaktit entisiin työntekijöihin tai sellaisiin henkilöihin jotka ovat aikaisemmin hakenneet töitä kyseisestä toimipaikasta. Työvoiman hankintakanavissa on tapahtunut viime vuosien aikana jonkin verran muutoksia. Mm. suorien kontaktien käyttö on vähentynyt ja työnantajien omien internet -sivujen käyttö on yleistynyt. Työvoiman vuokrausliikkeiden käyttö on tasaisessa kasvussa. Vuokrausliikkeiden suhteellinen osuus hankintakanavista on kuitenkin vielä varsin pieni (noin 8 %).

**Kuvio 8. Työvoiman hankintakanavat 2003, 2005 ja 2007**

(huom. toimipaikka on saattanut käyttää useampaa hankintakanavaa samanaikaisesti)

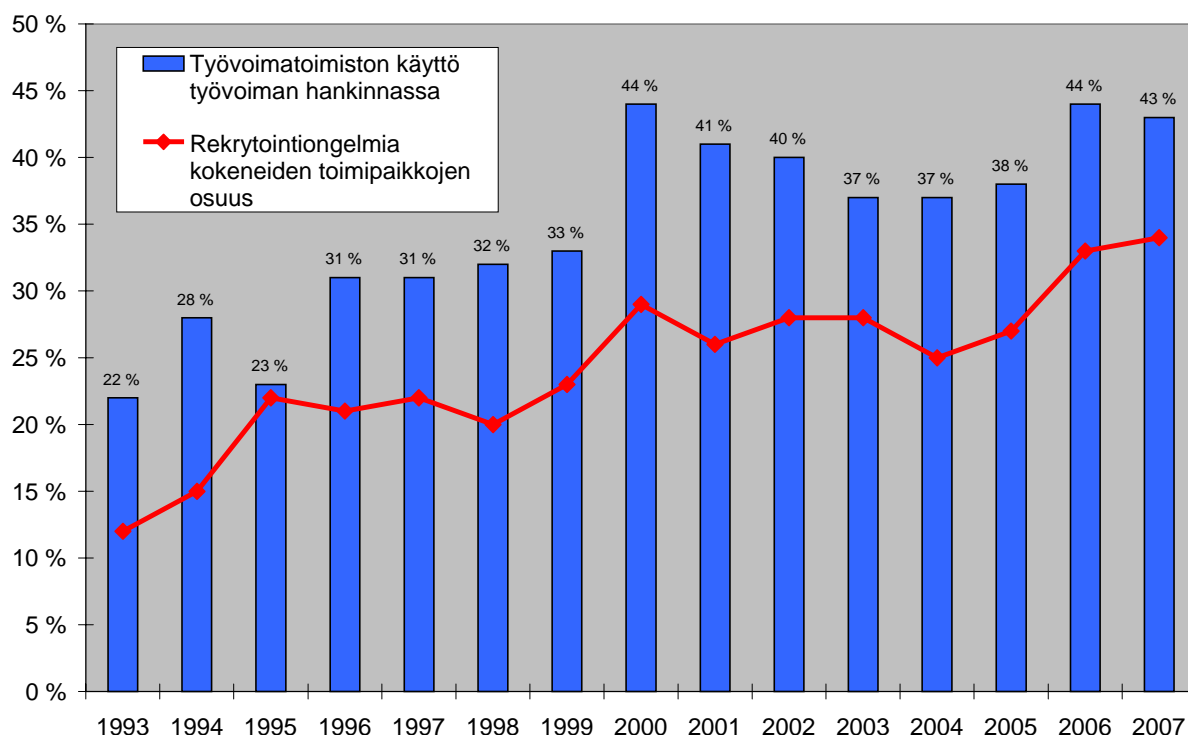


Työnantajan omien internet -sivujen käyttö on tullut varsin yleiseksi työvoiman hankintakanavaksi erityisesti liike-elämän palveluissa, jossa jo 41 prosenttia työvoimaa hankkineista toimipaikoista on käyttänyt omia internet -sivuja työvoiman hankintaprosessissa. Työvoiman vuoraustoiminta on ollut muita toimialoja yleisempää rakennusalalla ja liike-elämän palveluissa.

Liitteessä 3 on esitetty työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet toimialoittain, toimipaikan henkilöstömäärän mukaan ja toimipaikan sektorin mukaan.

Työvoimatoimisto on ollut vuonna 2007 mukana työvoiman hankinnassa noin 43 prosentissa tapauksista. Työvoimatoimiston käyttöosuudet näyttävät liittyvän rekrytointiongelmien tasoon. Varsinkin 2000 -luvulla rekrytointiongelmien yleistyminen näyttää olevan selvässä yhteydessä työvoimatoimiston käyttöön; silloin kun rekrytointiongelmat ovat lisääntyneet, on myös työvoimatoimiston käyttö yleistynyt työvoiman hankinnassa. Vaikeutuvassa työvoiman saatavuustilanteessa ovat toimipaikat siten laajentaneet hakua useampiin työvoiman hankintakanaviin ja mm. työvoimatoimiston käyttö on lisääntynyt.

**Kuvio 9.** Työvoimatoimiston käyttö työvoiman hankinnassa ja rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuudet 1993 - 2007



Työhallinnossa työvoimatoimiston markkinaosuutta seurattiin myös ns. julkisen hankinnan osalta. Tällöin työvoimatoimiston käyttöosuus laskettiin vain sellaisten työvoiman hankintojen osalta, joissa toimipaikka oli käyttänyt julkisia hankintakanavia. Sisäiset täytöt ja pelkästään suorien kontaktien avulla tapahtunut työvoiman hankinta on tämän tarkastelun ulkopuolella. Työvoimatoimiston markkinaosuus tässä ns. työvoiman ulkoisessa hakuprosessissa on vaihdellut 60 – 70 prosentin välillä. Vuonna 2007 työvoimatoimiston markkinaosuus oli 65 prosenttia.

Liitteessä 4 on esitetty työvoimatoimiston käyttöosuudet kaikessa työvoiman hankinnassa, työvoiman ulkoisessa hankinnassa ja työvoiman ulkoisessa hakuprosessissa.



## 5. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- TAI VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT

*Tiedot suunnitelmista on kerätty jokaiselta vuosineljännekseltä. (henkilöstön lisäyssuunnitelmat ammateittain toiselta ja neljänneltä neljännekseltä) Otoksen koko on ollut yhteensä noin 10 000 toimipaikkaa.*

Vuonna 2007 noin 17 prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Noin viisi prosenttia toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa vähentää henkilöstöä. Suurin osa toimipaikoista ilmoitti, että henkilöstö pysyy suunnitelmien mukaan samalla tasolla. Vuoteen 2006 verrattuna henkilöstön palkkaus/vähennyssuunnitelmat eivät ole muuttuneet.

Suhteellisesti eniten henkilöstön palkkaussuunnitelmia oli vuonna 2007 teollisuuden (24 %) ja rakennusalan (22 %) toimipaikoissa. Vastaavasti harvemmin palkkaussuunnitelmia oli julkisella sektorilla (13 %).

Henkilöstön vähennyssuunnitelmat olivat muita toimialoja yleisimpiä vuonna 2007 liikenteen toimialalla, jossa noin 9 prosenttia toimipaikoista ilmoitti henkilöstön vähentämissuunnitelmista.

**Taulukko 2.** Henkilöstön palkkaussuunnitelmat toimialoittain vuonna 2007

Toimiala	Suunnitelmia lisätä	Pysyy samana	Suunnitelmia vähentää	Ei osaa sanoa
Maa/metsätalous	19 %	76 %	4 %	2 %
Teollisuus	24 %	71 %	4 %	1 %
Rakennus	22 %	72 %	5 %	1 %
Kauppa ym.	15 %	81 %	3 %	1 %
Liikenne	18 %	72 %	9 %	1 %
Liike-elämän palvelut	18 %	80 %	3 %	0 %
Julkiset palvelut	13 %	79 %	7 %	1 %
Muut palvelut	16 %	79 %	4 %	1 %
<b>Yhteensä</b>	<b>17 %</b>	<b>78 %</b>	<b>5 %</b>	<b>1 %</b>

Niiltä toimipaikoilta, joilla on ollut henkilöstön palkkaussuunnitelmia, on edelleen tiedusteltu, mihin ammatteihin he aikovat palkata työntekijöitä. Suurimmat rekrytoinnit tulisivat saatujen vastausten perusteella seuraaviin ammatteihin:

- myyjät ja tuote-esittelijät
- moottoriajoneuvojen kuljettajat
- perus- ja lähihoitajat
- myynnin ja rahoituksen asiantuntijat
- tekniikan erityisasiantuntijat
- rakennustyöntekijät
- ravintola- ja suurtaloustyöntekijät
- rakennusten viimeistelytyöntekijät
- koneasentajat ja -korjaajat
- tietotekniikan erityisasiantuntijat.

## 6. ULKOMAINEN TYÖVOIMA

*Vuonna 2007 toimipaikoilta on tiedusteltu ulkomaalaisesta työvoimasta. Aikaisempina vuosina tähän aihepiiriin liittyviä kysymyksiä ei siis ole ollut.*

Noin kolmessa prosentissa toimipaikoista on vuonna 2007 ollut ulkomaalaista työvoimaa. Eniten ulkomaalaista työvoimaa on rekrytoitu maa- ja metsätalouteen. Teollisuuden toimipaikoissa on myös suhteellisesti muita toimialoja enemmän ulkomaalaista työvoimaa.

**Taulukko 3.** Toimipaikkojen osuus, joissa on ollut ulkomaalaista työvoimaa toimialoittain vuonna 2007

Toimiala	Niiden toimipaikkojen osuus, joissa on ulkomaalaista työvoimaa
Maa/metsätalous	11 %
Teollisuus	6 %
Rakennus	3 %
Kauppa ym.	1 %
Liikenne	2 %
Liike-elämän palvelut	2 %
Julkiset palvelut	2 %
Muut palvelut	2 %
Kaikki toimialat	3 %

Toimipaikoista noin kaksi prosenttia on hakenut ulkomaalaista työvoimaa viimeisten 12 kuukauden aikana. Ulkomaalaisen työvoiman haku toimialoilla noudattelee em. taulukon ulkomaalaisen työvoiman osuuksia. Eniten ulkomaalaista työvoimaa on viimeisten 12 kuukauden aikana haettu maa- ja metsätalouteen ja teollisuuteen. Vähiten ulkomaalaista työvoimaa on haettu julkisiin palveluihin ja kaupan alalle.

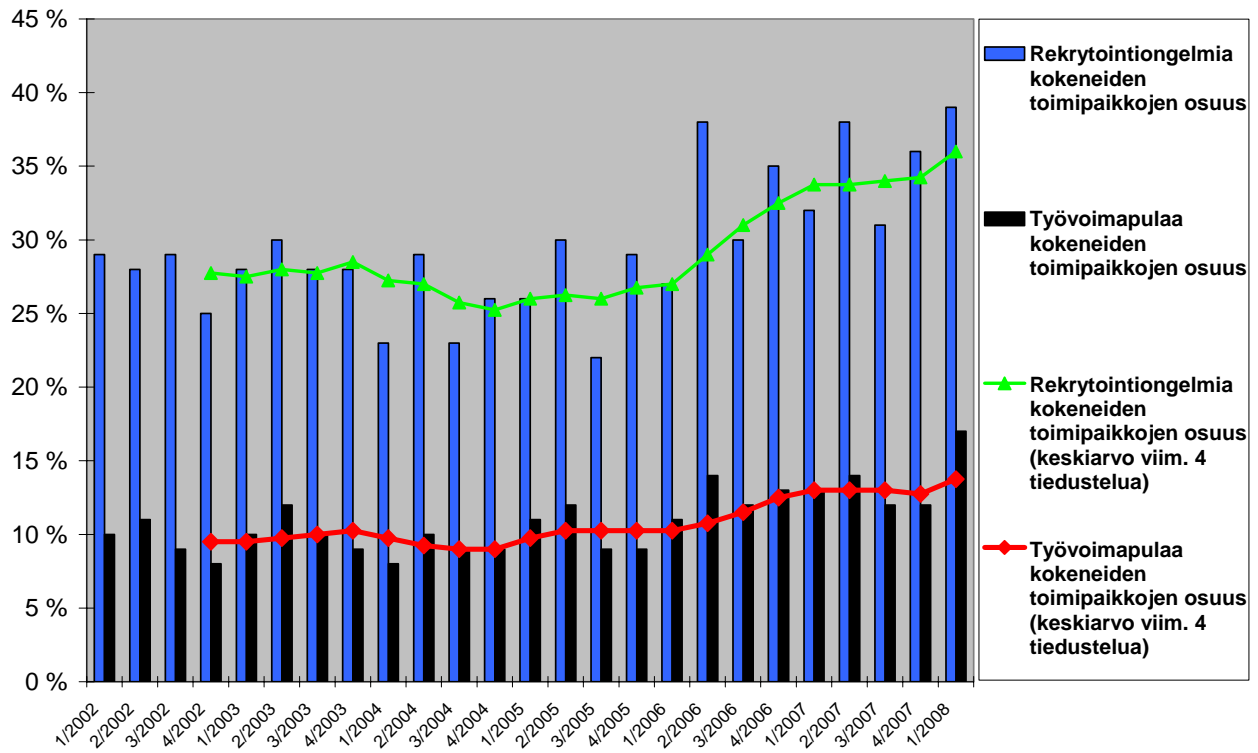
Ulkomaalaista työvoimaa on haettu:

Virosta:	34 % (viimeisten 12 kuukauden aikana ulkomaalaista työvoimaa hakeneista)
Muista 2004 EU:hun liittyneistä maista:	22 %
Bulgariasta ja Romaniasta:	16 %
Muista EU/ETA –maista:	34 %
Venäjältä:	25 %
Muualta maailmasta:	14 %.

## LIITTEET

### Liite 1.

Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus työvoimaa hakeneista toimipaikoista vuosineljänneksittäin



## Liite 2.

	Työvoimaa hakeneet toimipaikat		Rekrytointiongelmia kokeneet		Työvoimapulaa kokeneet	
Toimiala	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Maa/metsätal.	48 %	49 %	26 %	29 %	10 %	13 %
Teollisuus	60 %	62 %	38 %	35 %	18 %	16 %
Rakennus	50 %	46 %	44 %	45 %	24 %	25 %
Kauppa ym.	54 %	55 %	29 %	30 %	8 %	8 %
Liikenne	52 %	55 %	41 %	44 %	16 %	18 %
Liike-el.palv.	51 %	56 %	30 %	35 %	13 %	15 %
Julk. palvelut	70 %	69 %	34 %	35 %	12 %	13 %
Muut palvelut	60 %	51 %	22 %	24 %	7 %	5 %
<b>Henkilöstömäärä</b>						
1 - 4	36 %	35 %	28 %	27 %	10 %	10 %
5 - 9	64 %	65 %	32 %	35 %	12 %	11 %
10 - 49	82 %	84 %	35 %	37 %	13 %	15 %
50 - 99	91 %	93 %	42 %	43 %	21 %	22 %
100 -	95 %	93 %	39 %	46 %	18 %	20 %
<b>TE-keskus</b>						
Uusimaa	57 %	57 %	37 %	38 %	13 %	15 %
Vars.Suomi	58 %	63 %	34 %	32 %	14 %	12 %
Satakunta	56 %	61 %	30 %	34 %	13 %	10 %
Häme	59 %	58 %	38 %	36 %	16 %	13 %
Pirkanmaa	59 %	56 %	32 %	35 %	14 %	14 %
Kaak-Suomi	54 %	61 %	33 %	36 %	11 %	17 %
Et. Savo	59 %	54 %	25 %	33 %	9 %	15 %
Pohj. Savo	58 %	56 %	29 %	29 %	15 %	11 %
P-Karjala	55 %	57 %	26 %	27 %	10 %	9 %
Keski-Suomi	60 %	57 %	26 %	34 %	11 %	11 %
Et. Pohjanmaa	51 %	57 %	31 %	29 %	11 %	12 %
Pohjanmaa	56 %	66 %	36 %	35 %	14 %	13 %
P-Pohjanmaa	62 %	55 %	26 %	31 %	10 %	13 %
Kainuu	57 %	56 %	36 %	37 %	18 %	15 %
Lappi	57 %	56 %	27 %	27 %	7 %	10 %
<b>Sektori</b>						
Yks.sektori	53 %	55 %	35 %	37 %	14 %	15 %
Kuntasektori	71 %	69 %	32 %	33 %	11 %	12 %
Valtio	64 %	66 %	11 %	17 %	3 %	5 %
Järj/ yhd/ muu	59 %	55 %	25 %	24 %	8 %	5 %
<b>Yhteensä</b>	<b>57 %</b>	<b>58 %</b>	<b>33 %</b>	<b>34 %</b>	<b>13 %</b>	<b>13 %</b>

## Liite 3.

	Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet									
Toimiala	Työvoima-toimisto	Lehti	Ilmoitus oma henkilöstö	Suorat kontaktit	Oppilaitosten välityspalvelut	Omat internet -sivut	Yhd/järjest. välityspalv	Työvoiman vuokrausliike	Internetin välityspalv.	Muut kanavat
Maa/metsätal.	23 %	18 %	52 %	84 %	2 %	9 %	0 %	0 %	0 %	3 %
Teollisuus	43 %	21 %	51 %	49 %	8 %	20 %	2 %	12 %	4 %	3 %
Rakennus	38 %	14 %	60 %	57 %	6 %	12 %	0 %	16 %	1 %	1 %
Kauppa ym.	47 %	22 %	68 %	47 %	10 %	21 %	1 %	12 %	5 %	4 %
Liikenne	42 %	18 %	60 %	62 %	6 %	23 %	4 %	4 %	5 %	3 %
Liike-el.palv.	37 %	18 %	61 %	52 %	15 %	41 %	3 %	15 %	17 %	5 %
Julk. palvelut	47 %	23 %	57 %	62 %	6 %	31 %	2 %	2 %	6 %	5 %
Muut palvelut	37 %	19 %	50 %	66 %	3 %	31 %	9 %	0 %	3 %	9 %
<b>Henkilöstömäärä</b>										
1 - 4	35 %	11 %	49 %	59 %	3 %	20 %	4 %	8 %	6 %	6 %
5 - 9	43 %	19 %	64 %	53 %	11 %	21 %	1 %	11 %	8 %	3 %
10 - 49	46 %	23 %	60 %	57 %	8 %	25 %	2 %	6 %	3 %	4 %
50 - 99	50 %	29 %	64 %	51 %	14 %	44 %	2 %	11 %	9 %	8 %
100 -	51 %	35 %	70 %	40 %	13 %	62 %	5 %	8 %	19 %	4 %
<b>Sektori</b>										
Yks.sektori	42 %	19 %	61 %	52 %	10 %	21 %	2 %	12 %	8 %	4 %
Kuntasektori	48 %	23 %	58 %	62 %	5 %	36 %	2 %	1 %	3 %	5 %
Valtio	36 %	24 %	65 %	45 %	9 %	52 %	2 %	1 %	9 %	4 %
Järi/yhd/muu	43 %	22 %	52 %	62 %	7 %	22 %	5 %	2 %	4 %	2 %
<b>Yhteensä</b>	43 %	21 %	60 %	55 %	8 %	26 %	2 %	8 %	6 %	4 %

**Liite 4.**

<b>TE-keskus</b>	<b>Työvoimatoimiston markkinaosuus</b>		
	Koko hankinta	Ulkoinen hankinta (tarkastelussa ei ole mukana sisäiset täytöt)	Ulkoinen hakuprosessi (tarkastelussa ei ole mukana sisäiset täytöt eikä työvoiman hankinta suorien kontaktien avulla)
Uusimaa	38 %	39 %	51 %
Vars.Suomi	46 %	49 %	68 %
Satakunta	55 %	58 %	80 %
Häme	46 %	47 %	66 %
Pirkanmaa	48 %	48 %	70 %
Kaak-Suomi	52 %	56 %	82 %
Et. Savo	52 %	55 %	77 %
Pohj. Savo	34 %	36 %	61 %
P-Karjala	58 %	62 %	84 %
Keski-Suomi	48 %	50 %	75 %
Et. Pohjanmaa	40 %	43 %	70 %
Pohjanmaa	39 %	39 %	78 %
P-Pohjanmaa	32 %	33 %	55 %
Kainuu	52 %	52 %	76 %
Lappi	46 %	48 %	87 %